



**POSITIVA**  
COMPAÑÍA DE SEGUROS



**Documento  
Técnico**

**Programa de Prevención y Manejo de la  
Ansiedad y la Depresión**

**Positivamente  
más**



Positiva Prevención





Modelo de Abordaje Psicosocial POSITIVAMENTE MÁS

Documento Técnico

**Programa de Prevención y Manejo de la Ansiedad y la Depresión**

**José Luis Correa López**  
Presidente

**Carlos Iván Heredia Ferreira**  
Vicepresidente de Promoción y Prevención

**Dirección Técnica**  
Luana Betsy Polo Cortés  
Ps. Profesional Especializada  
Gerencia de Investigación y Control del Riesgo

**Colaboración Técnica**  
Equipo Experto  
PRESTASALUD COLOMBIA SAS

Corrector de estilo  
PRESTASALUD COLOMBIA SAS

Revisión Diseño y Diagramación  
Elvia Yolima Guzmán  
Andrés Gallón Restrepo

Diseño Portada y Diagramación  
PRESTASALUD COLOMBIA SAS

Derechos Reservados Positiva noviembre 2023

**Para citar esta publicación:** (2023). “Documento Técnico-Programa de Prevención y Manejo de la Ansiedad y la Depresión. Positiva Compañía de Seguros S.A.  
“[https://psicobox.positiva.gov.co/documentos-programa-de-prevencion-manejo-de-ansiedad-y-depresion\\_priv](https://psicobox.positiva.gov.co/documentos-programa-de-prevencion-manejo-de-ansiedad-y-depresion_priv)”

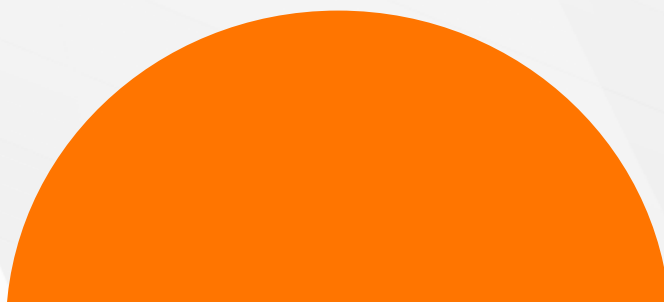
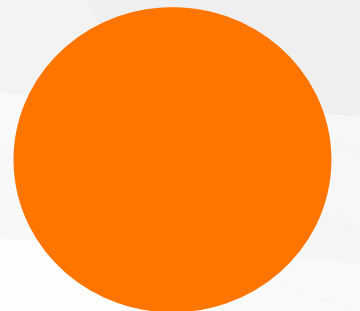
Todos los derechos reservados de Positiva Compañía de Seguros S.A.  
Se prohíbe la reproducción o copia total o parcial de este material sin expresa autorización.  
Se prohíbe la venta de este material ya que es un documento técnico educativo realizado para las empresas afiliadas a Positiva Compañía de Seguros / ARL.

# CONTENIDO

Objetivo General	10
Objetivos Específicos	11
Componente Organizacional Programa para la prevención y el manejo de la ansiedad y la depresión	11
Componente Humano Programa de Prevención y Manejo de la Ansiedad y la Depresión	12
Palabras Claves	13
Marco Legal	16
Alcance	20
Evaluación del Desempeño Psicosocial Empresarial	20
Resultado de la Evaluación de Madurez en la Gestión Organizacional en Riesgo Psicosocial	21
Programas	22
Programa de Prevención y Manejo de la Ansiedad y la Depresión	28
Metodología Para el Desarrollo del Programa de Prevención y Manejo de la Ansiedad y la Depresión	24
Fase 1: Población Programa Prevención y Manejo de la Ansiedad y la Depresión	25
Fase 2: Prediagnóstico-Fuentes De Información	26

Fase 3: Generación de Hipótesis de Negocio	29
Fase 4: Evaluación Inicial	35
Fase 5: Caracterización de la Población	35
Fase 6: Definición de Acciones de Intervención	37
Fortalecimiento Competencias Organizacionales	38
Mesas Ejecutivas de Trabajo	38
Controles Administrativos	40
Boletín Para la Prevención y el Manejo de la Ansiedad y la Depresión	43
Componentes Participativos	44
Criterios de Inclusión	45
Modalidades de Atención	46
Fortalecimiento de Competencias Humanas	47
Proyecto Educativo Empresarial Prevención de la Ansiedad y la Depresión	47
Actividades de prevención primaria	51
Componentes temáticos	52

Fase 7: Evaluación final e indicadores de medida para conocer impacto	55
Fase 8: Entrega de Resultados y Retroalimentación Corporativa	57
Fase 9: Inicio de Nuevo Ciclo con Nuevos Trabajadores	59
Anexos	60
Apéndice I: Modelo Política de Vida Saludable	61
Apéndice II. Política De Rotación De Tareas	62
Apéndice III: Política de Desconexión Laboral	64
Anexo IV: Estructura para el Boletín Prevención de la Ansiedad y la Depresión	65
Apéndice V Desarrollo Metodológico de los Microciclos	68
Microciclo I Mitos y realidades	68
Microciclo II. Estilos de Afrontamiento	71
Microciclo III: Mindfulness Y Relajación	74
Apéndice VI. Ficha Técnica	77
Bibliografía	80





(depresión crónica) de diferentes regiones del país, se encontró que el 60% de ellas presentaron ausentismo en el último mes (Ministerio de Salud y Protección Social, 2015). Además, la depresión es un factor de riesgo para sufrir otras enfermedades médicas o empeorar los desenlaces médicos de los individuos con enfermedades comórbidas. A menudo, las personas con depresión también experimentan preocupaciones constantes que les producen ansiedad, esto puede ocasionar síntomas físicos como dolor, palpitaciones cardíacas o molestias abdominales (Ministerio de Salud y Protección Social - Colciencias, 2013).

En Colombia la ansiedad y la depresión son dos de las principales condiciones de salud mental que afectan a un número significativo de personas, sabemos que nuestro entorno laboral puede influir en estas experiencias. Es por ello, que se ha diseñado una serie de acciones que buscan fortalecer las competencias organizacionales y las competencias humanas con el fin fortalecer los ambientes laborales que promueva el cuidado integral de nuestra salud, incluyendo la salud mental.

Este programa se basa en el compromiso de la empresa de proporcionar recursos y apoyo para abordar la ansiedad y la depresión en el lugar de trabajo. Busca fomentar un entorno en el que podamos reconocer, comprender y apoyar mejor a quienes puedan estar experimentando estas condiciones, así como brindar herramientas y recursos para prevenir y manejar estos desafíos.

Las diversas dinámicas actuales en términos de economía, implementación de tecnologías y comunicaciones, entre otras, representan la aparición de exigencias emocionales en el ámbito laboral. Frente a ello, es responsabilidad de las empresas implementar y dar cumplimiento a estándares en términos de seguridad y salud en el trabajo; esto implica destinar los recursos necesarios para el fortalecimiento institucional, entendiendo que, dentro de éste, ha de considerarse al trabajador como elemento clave en las múltiples acciones.

La depresión es una enfermedad común entre la población colombiana actualmente. Los datos de la reciente Encuesta Nacional de Salud Mental muestran que es uno de los cinco factores principales asociados a ausencias del trabajo y baja productividad. De hecho, en una muestra de 108 personas con depresión mayor y distimia

A lo largo de este programa nos enfocaremos en educar, desestigmatizar y promover la empatía y el apoyo mutuo. Nos entusiasma comenzar este recorrido hacia un entorno laboral más saludable y comprensivo. El propósito es que este programa sea un paso significativo en esta dirección, para crear un espacio donde el cuidado de nuestra salud mental sea una prioridad para todos.

Este documento pretende convertirse en una herramienta útil para las empresas afiliadas, ofreciendo metodologías prácticas para abordar los factores psicosociales a nivel empresarial. El programa busca consolidar una propuesta estandarizada y asequible desde el aspecto técnico, para que los empleadores pasen de forma más directa a la implementación del modelo presentado.



**Objetivo  
General**



## Objetivo General

Disponer del Programa de prevención y manejo de la ansiedad y la depresión junto con herramientas diseñadas desde nuestro modelo de abordaje en salud psicosocial. Lo anterior con el fin de orientar a la empresa para el desarrollo de acciones realizables a corto y mediano plazo. La implementación de este programa busca generar estrategias de promoción y prevención de la salud, asegurando procesos de transformación hacia una cultura organizacional MÁS empoderada, MÁS creativa, MÁS productiva y en general MÁS ágil, con la madurez y sostenibilidad que hoy exige el mundo laboral.

## ¡Bienvenidos a Positivamente Más!

### Objetivos Específicos

Los objetivos específicos se definen a partir del componente organizacional y el componente humano. A continuación, se exponen los objetivos propuestos para cada componente

### Componente Organizacional Programa para la prevención y el manejo de la ansiedad y la depresión

- Definir la Hipótesis del Negocio suscrita dentro del documento técnico y esta guía del Programa, para materializar las acciones organizacionales a implementar a partir del ejercicio reflexivo propuesto.

- Disponer la herramienta Psocobox para Identificar el Nivel de desempeño Psicosocial Organizacional de la empresa. Con el objetivo de priorizar las acciones a desarrollar en el plan de trabajo y proyectar de manera escalonada logros realizables hacia una cultura enfocada a la prevención y la promoción de la salud psicosocial.
- Definir en reuniones ejecutivas de trabajo objetivos corporativos que orienten acciones materializables en torno al fortalecimiento de estrategias vinculadas con el programa de prevención y el manejo de la ansiedad y la depresión, a través de la toma de decisiones basadas en las necesidades empresariales
- Plasmar en acuerdos de voluntades los logros deseados a través de compromisos que aseguren el avance corporativo en una línea de tiempo en torno a los cambios a implementar.
- Monitorear los avances y oportunidades de mejora a través de la definición de indicadores de gestión hacia la transformación de la cultura deseada.
- Movilizar los compromisos definidos desde la alta dirección a través de campañas y canales de comunicación efectivas.

## Componente Humano Programa de Prevención y Manejo de la Ansiedad y la Depresión

- Definir las poblaciones que la organización considere objeto de intervención para fortalecer las competencias humanas en el marco del programa para la prevención de ansiedad y depresión.

- Gestionar los canales de comunicación y agendamiento de las poblaciones participantes y definir los aspectos operativos para la realización de las jornadas.
- Permitir los tiempos de implementación que requiere el programa para la generación de competencias en los colectivos poblacionales.

## Palabras Claves

**Autoayuda y autocuidado:** Habilidades para el manejo personal de los síntomas, tales como: identificación de pensamientos negativos, autorregulación emocional y promoción de hábitos saludables.

**Ansiedad:** Estado emocional caracterizado por sentimientos de preocupación, nerviosismo, inquietud y tensión excesiva frente a situaciones percibidas como amenazantes o desafiantes.

**Anhedonia:** Incapacidad para sentir placer o disfrutar de actividades que normalmente se considerarían agradables.

**Ataques de pánico:** Episodios repentinos de miedo intenso o malestar acompañados por síntomas físicos como palpitaciones, sudoración, temblores y sensación de falta de control.

**Apoyo social:** Conexiones sociales saludables. Participación en actividades sociales que pueden ser beneficiosas para reducir el aislamiento y mejorar el estado de ánimo.

**Depresión:** Trastorno del estado de ánimo caracterizado por sentimientos persistentes de tristeza, desesperanza, falta de interés en actividades usuales y cambios en el sueño y el apetito.

**Educación y comprensión:** Conocimientos sobre la ansiedad y la depresión que ayudan a comprender los síntomas, desencadenantes y estrategias para manejarlos.

**Ejercicio y actividad física:** La actividad física regular puede tener un impacto positivo en el estado de ánimo y reducir los síntomas de ansiedad y depresión.

**Fobia:** Miedo intenso e irracional hacia un objeto, situación o actividad específica que conduce a evitarla a toda costa.

**Medicación:** En algunos casos, se pueden prescribir medicamentos, como antidepresivos o ansiolíticos para ayudar a regular los síntomas y apoyar el tratamiento psicológico.

**Trastorno de Ansiedad Generalizada (TAG):** Condición en la que la ansiedad persiste durante períodos prolongados, con preocupaciones excesivas sobre situaciones cotidianas y síntomas físicos como nerviosismo, tensión muscular y dificultad para concentrarse.

**Trastorno Obsesivo-Compulsivo (TOC):** Condición en la que una persona experimenta pensamientos obsesivos persistentes y siente la necesidad de realizar rituales o comportamientos compulsivos para aliviar la ansiedad.

**Trastorno Afectivo Estacional (TAE):** Forma de depresión que ocurre en ciertas estaciones, generalmente durante el invierno, debido a la reducción de la luz solar.

**Trastorno Bipolar:** Condición en la que una persona experimenta cambios extremos en el estado de ánimo, desde episodios de depresión hasta periodos de euforia o manía.

**Pensamientos Suicidas:** Ideas o planes que implican la autodestrucción, comunes en personas con depresión severa.

**Psicoterapia:** Componente fundamental que implica el tratamiento mediante conversaciones con un terapeuta. Terapias como la cognitivo-conductual (TCC), la terapia interpersonal o la terapia de aceptación y compromiso (ACT) son comunes para abordar la ansiedad y la depresión.

**Técnicas de relajación y mindfulness:** Estrategias como la respiración consciente, la meditación y el yoga pueden ayudar a reducir los niveles de estrés y mejorar el bienestar emocional.

**Seguimiento y apoyo continuo:** Mantener un seguimiento regular para evaluar el progreso y brindar apoyo adicional cuando sea necesario.





## Marco Legal

En Colombia la protección de la salud mental de los trabajadores está respaldada por una serie de leyes, decretos y normativas que buscan prevenir y abordar los trastornos de ansiedad y depresión a través de acciones de promoción y prevención. Esta normatividad destinada a prevenir los trastornos de ansiedad y depresión en las empresas es fundamental por varias razones:

- Contribuye a garantizar la salud integral de los trabajadores, reconociendo que la salud mental es un componente crucial del bienestar general.
- Ayuda a identificar y mitigar factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral que podrían desencadenar o agravar trastornos de ansiedad y depresión.
- Las empresas tienen la responsabilidad legal de garantizar la seguridad y salud ocupacional de sus empleados, esto incluye proteger su salud mental.
- Fomenta la creación de entornos laborales que promuevan la salud mental, mejorando el clima laboral, la productividad y la retención de empleados.
- Prevenir la ansiedad y la depresión puede disminuir el ausentismo laboral relacionado con problemas de salud mental.
- Aumenta la satisfacción laboral, la motivación y, por tanto, mejora el rendimiento de los trabajadores.

- La adopción de medidas para prevenir trastornos mentales en el trabajo ayuda a las empresas a cumplir con estándares internacionales de seguridad y salud en el trabajo y responsabilidad corporativa.

- Contribuye a la percepción positiva de la empresa, demostrando su compromiso con el bienestar de sus empleados y la sociedad en general.

A continuación, se exponen las disposiciones legales relevantes frente al tema de riesgo psicosocial y afectaciones a nivel de salud mental en los trabajadores.

## Riesgo Psicosocial y Salud Mental

### Ruta legislativa



El artículo 125 prescribe que, “todo empleador deberá responsabilizarse de los programas de medicina preventiva en los lugares de trabajo en donde se efectúen actividades que puedan causar riesgos para la salud de los trabajadores. tales programas tendrán por objeto la promoción, protección, recuperación y rehabilitación de la salud de los trabajadores, así como la correcta ubicación del trabajador en una ocupación adaptada a su constitución fisiológica y psicológica”.

**01 Ley 9 de 1979:**

La presente ley tiene por objeto mejorar la calidad de vida de las mujeres rurales, priorizando las de bajos recursos y consagrar medidas específicas encaminadas a acelerar la equidad entre el hombre y la mujer rural.

**02 Resolución 2646 de 2008:**

Establece los principios, atributos y actividades que una organización debe considerar para mantener y mejorar su resiliencia.

**06 ISO 22316 de 2017:**

De acuerdo con la naturaleza de los peligros, la priorización realizada y la actividad económica de la empresa, el empleador o contratante utilizará metodologías adicionales para complementar la evaluación de los riesgos en seguridad y salud en el trabajo ante peligros de origen físicos, ergonómicos o biomecánicos, biológicos, químicos, de seguridad, público, psicosociales, entre otros.

**05 Decreto 1072 de 2015:**

**07 Resolución 0312 de 2019:**

Esta resolución menciona nuevamente la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, y la ejecución de las actividades de control de peligros y/o riesgos con base en los resultados de su identificación. Para el caso de los riesgos psicosociales, la identificación de los riesgos actualmente se realiza con la batería de riesgo psicosocial, herramienta publicada por el entonces Ministerio de Protección Social (actualmente Ministerio de Trabajo) y la Universidad Javeriana, en el año 2010.

**12 Circular 069 de 2022:**

Prevención y atención de casos de violencia y acoso laboral, competencias de los inspectores de trabajo y Seguridad Social relacionadas al fuero de protección legal contemplado en el artículo 11 de la ley 1010 de 2006. MinTrabajo define y recuerda la competencia de los inspectores de trabajo y seguridad social, direcciones territoriales, Unidad de Investigaciones Especiales y oficinas especiales frente al procedimiento de averiguación preliminar

y/o procedimiento administrativo sancionatorio en aquellos casos en los que se termine el contrato sin justa causa, teniendo el trabajador fuero de protección legal por acoso laboral.

El artículo 9 menciona que las Administradoras de Riesgos Laborales dentro de las actividades de promoción y prevención en salud deberán generar estrategias, programas, acciones o servicios de promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental, y deberán garantizar que sus empresas afiliadas incluyan dentro de su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores.

**03 Ley 1616 de 2013:**

Actualiza y expide la tabla de enfermedades laborales, estableciendo la determinación de las patologías presuntamente causadas por estrés laboral. Dentro de los agentes psicosociales se encuentra el trastorno del sueño, el estrés postraumático y síndrome profesional burnout, son algunos ejemplos de las enfermedades psicosociales.

**04 Decreto 1477 de 2014:**

Por medio de la cual se asignan recursos del Presupuesto de Gastos de Funcionamiento del Ministerio de Salud y Protección Social vigencia 2020. para el programa de Atención Psicosocial y Salud Integral a Víctimas del Conflicto armado - PAPSIVI y al proyecto Red nacional de urgencias.

**08 Resolución 736 de 2020:**

Estrategia para la promoción de la salud mental en Colombia.

**09 CONPES 3992 de 2020:**

Periodicidad de evaluación, vigilancia e intervención del riesgo psicosocial y adopción de documentos técnicos mínimos obligatorios con el fin de aclarar aspectos como la periodicidad de la evaluación, la vigilancia epidemiológica, la intervención en situaciones de emergencia sanitaria y las herramientas para la evaluación del riesgo psicosocial, el

**11 Resolución 2764 de 2022:**

Ministerio del Trabajo expidió la Resolución 2764 de 2022. Mediante ella, adopta los documentos técnicos mínimos de obligatorio cumplimiento por parte de las empresas:

- Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial
- Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora
- Protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral
- Protocolo de intervención de factores psicosociales por sector económico
- Protocolos de las enfermedades asociadas a factores de riesgo psicosocial

**10 ISO 45003 de 2021:**

Gestión de los riesgos psicosociales, proporciona orientaciones para la gestión de los riesgos psicosociales en el marco de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) con base en la Norma ISO 45001, permitiendo a las compañías prevenir los daños y el desgaste a la salud relacionados con el trabajo en sus colaboradores y otros actores interesados, y favorecer el bienestar en el trabajo.

## Alcance

Representantes Legales, directores de Talento Humano y de Seguridad y Salud en el Trabajo.

### Evaluación Del Desempeño Psicosocial Empresarial

Como aliado estratégico del sector empresarial la ARL Positiva Compañía de Seguros ha dispuesto un instrumento, exclusivo en Colombia, que ha sido diseñado para medir la madurez en la gestión del riesgo psicosocial en el ámbito empresarial. Esta es una herramienta que permite conocer la percepción de los trabajadores y del empleador respecto a las acciones implementadas a nivel organizacional para la intervención en los factores de riesgo psicosocial y conocer el nivel de impacto alcanzado.

El propósito es contar con información para articular las estrategias, las necesidades, la realidad empresarial y las posibilidades de realizar ajustes para garantizar la disposición asertiva de los recursos y procesos adelantados internamente en la empresa. Además, la herramienta cuenta con un componente específico para conocer la percepción de gestión con respecto al tema de prevención y promoción de la salud psicosocial.

Esta herramienta, como otras, estará disponible en el Psicobox y su aplicación está determinada por la evaluación de dos componentes centrales: el empleado y el empleador.



### Empleador

La aplicación de la evaluación se realizará con los líderes de SST, gerente y/o representante de talento humano, para identificar las variables sensibles que permitan orientar tanto al tema de prevención y promoción de la salud psicosocial, como toda la gestión psicosocial que desee implementar la empresa.



### Trabajadores

La aplicación se realizará con un grupo de entre 10 y 15 trabajadores seleccionados aleatoriamente y pertenecientes a los diferentes niveles de la organización. Incluyendo personal administrativo y operativo.

## Resultado de la Evaluación de Madurez en la Gestión Organizacional en Riesgo Psicosocial

Los resultados de la evaluación de la madurez en la gestión organizacional en riesgo psicosocial permitirán a la empresa ajustar las estrategias a las necesidades y a la realidad empresarial. De acuerdo a los resultados y revisando con detalle la dimensión de asociada a la promoción y prevención de la salud psicosocial, la empresa deberá realizar las acciones que se enuncian a continuación:

- Revisar minuciosamente los datos recopilados para comprender las brechas existentes en las que puede haber deficiencias o áreas de mejora.
- Definir las áreas críticas, esto es aquellas que requieren atención inmediata y prioridad en la implementación de procesos de intervención.

- Desarrollar un plan detallado que aborde las categorías y dimensiones identificadas para mejorar. Este plan debe ser específico, medible, alcanzable, relevante y limitado en el tiempo (objetivos SMART).
- Definir los indicadores para medir el impacto que generan las acciones que se van a implementar.

Los resultados de la Evaluación de la madurez en la gestión organizacional en riesgo psicosocial permitirán a la empresa vincular las estrategias, con las necesidades y la realidad empresarial del programa que se vaya a implementar.

## Programas

- **Programa de Prevención de la violencia laboral, sexual y de género** (por grupos entre 25-50 trabajadores con 6 horas de inversión, 2 horas semanales para un total de tres semanas).
- **Programa de Equidad, Igualdad con enfoque de Género en el SG-SST** (por grupos entre 25-50 trabajadores con 6 horas de inversión, 2 horas semanales para un total de tres semanas).
- **Programa de prevención y manejo de la Ansiedad y la Depresión** (por grupos entre 25-50 trabajadores con 6 horas de inversión, 2 horas semanales para un total de tres semanas).
- **Programa para el Fortalecimiento del Liderazgo Consiente** (por grupos entre 25-50 trabajadores con 6 horas de inversión, 2 horas semanales para un total de tres semanas).

- **Programa de prevención y manejo de la Turnicidad, Sueño y Fatiga** (por grupos entre 25-50 trabajadores con 6 horas de inversión, 2 horas semanales para un total de tres semanas).
- **Programa de prevención de la Ideación Suicida** (por grupos entre 25-50 trabajadores con 6 horas de inversión, 2 horas semanales para un total de tres semanas).
- **Programa para el fortalecimiento de la resiliencia organizacional “Fortaleciendo tu ser para un mejor hacer”** (por grupos entre 25-50 trabajadores con 6 horas de inversión, 2 horas semanales para un total de tres semanas).

### Programa de Prevención y Manejo de la Ansiedad y la Depresión

El programa cuenta con una evaluación previa. Esta es una herramienta crucial para evaluar y mejorar políticas, programas o herramientas diseñadas para cultivar una cultura de prevención y manejo de la ansiedad y la depresión que impulse el crecimiento, la innovación y el éxito general de la organización. La información recabada será el punto de partida para enfocar las estrategias y las acciones del programa y abordar así los problemas identificados durante la evaluación previa. Estas acciones estarán dirigidas al fortalecimiento de competencias organizacionales y al fortalecimiento de competencias humanas.

### Intervención

El proceso de intervención requiere dos horas por parte del empleador y seis horas en jornadas distribuidas en tres momentos de intervención con un grupo de 25 a 50 trabajadores. Estas jornadas

están diseñadas con acciones de entrenamiento en competencias humanas con una metodología de microciclos de gestión que incluye juegos interactivos, tareas a desarrollar, ejercicios participativos, jornadas de reflexión y conceptualización, dinámicas grupales, videos para la reflexión y ejercicios de prácticas saludables, entre otros.



# Metodología

Para el Desarrollo del Programa de  
Prevención y Manejo de la Ansiedad  
y la Depresión

## Fase 1

### Población Programa Prevención y Manejo de la Ansiedad y la Depresión

Para asegurar el éxito y la efectividad en la implementación del programa es necesario que la empresa realice la selección de un grupo de 25 a 50 trabajadores. Dado que este programa está destinado a prevenir y manejar la ansiedad y la depresión se recomienda incluir a diversos grupos de trabajadores. A continuación, se mencionan algunos grupos que podrían participar en un programa de este tipo:

**Departamentos con alto estrés laboral:** Equipos o departamentos que enfrentan altas demandas, plazos ajustados o situaciones estresante, dado que pueden ser especialmente propensos a la ansiedad y la depresión. Implementar el programa en estos entornos puede ayudar a identificar y abordar las causas específicas de estrés laboral.

**Trabajadores que presentan alto o muy alto riesgo psicosocial:** Trabajadores o grupos de trabajo que según la Batería para la identificación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de trabajo asumen, intra o extra laboralmente, situaciones de riesgo psicosocial.

**Trabajadores con evaluación médica ocupacional:** Aquellas personas que cuentan con una evaluación médica ocupacional periódica con valoración de varios síntomas de ansiedad.

**Trabajadores identificados en el Programa de vigilancia epidemiológica:** Aquellas personas que hacen parte del control de los factores de riesgo psicosocial y la prevención de las enfermedades relacionadas con síntomas sugestivos de ansiedad relacionadas en el programa de vigilancia epidemiológica.

**Trabajadores con evaluación médica en los servicios de salud:** Aquellas personas que cuenta con impresión diagnóstica de ansiedad o depresión por la importancia de los síntomas, o con diagnóstico de trastorno de ansiedad o depresión, en cualquiera de sus modalidades.

**Trabajadores reportados con síntomas:** Aquellas personas que han sido reportadas por jefes, compañeros de trabajo, encargados de actividades en salud y seguridad, o de bienestar, o reportadas por ellas mismas con síntomas de ansiedad y depresión.

**Trabajadores con diagnóstico médico:** Aquellas personas que cuentan con diagnóstico médico de origen laboral o común consolidado y que actualmente se encuentren con adherencia al tratamiento establecido por el personal médico tratante.

**Trabajadores con diagnóstico médico:** Aquellas personas que cuentan con diagnóstico médico de origen laboral o común consolidado y que actualmente se encuentren sin adherencia al tratamiento establecido por el personal médico tratante.

**Trabajadores sin diagnóstico médico con síntomas:** Aquellas personas que no cuentan con diagnóstico médico pero que presenten síntomas asociados con ansiedad y depresión o que han experimentado episodios únicos de crisis que hayan requerido consulta por urgencias.

**Trabajadores que enfrentan cambios significativos:** Aquellos que experimentan cambios importantes en el trabajo, como reestructuraciones, cambios de roles o responsabilidades, pueden presentar ansiedad asociada con la incertidumbre y el cambio.

**Todos los empleados:** La ansiedad y la depresión pueden afectar a cualquier persona en la empresa independientemente de su posición o función. Incluir a todos los empleados en el programa ayuda a crear conciencia y eliminar estigmas frente a estas condiciones, promoviendo un entorno de apoyo y comprensión.

**Líderes y gerentes:** Los líderes tienen un papel clave en la promoción de un ambiente de trabajo saludable y en la gestión del estrés en sus equipos. Capacitar a los líderes en la identificación de signos de ansiedad y depresión, así como en la gestión del bienestar emocional, es esencial para fomentar un ambiente laboral sano.

## Fase 2

### Prediagnóstico-Fuentes De Información

Dentro del componente de evaluación empresarial se contempla la revisión de fuentes de Información con objetivo de un lado, revisar procesos y estrategias implementadas por la organización y de otro, indagar por el uso de herramientas para la gestión empresarial e intervención en el riesgo psicosocial de manera directa o indirecta.

Es importante que como empresa se pueda suministrar la documentación que se requiere de acuerdo al Programa de Prevención y Manejo de la ansiedad y la depresión. Dado que esta

es un insumo para hacer un acompañamiento y acercamiento significativo a la realidad organizacional. Dentro de la información que se requiere revisar están los elementos que se mencionan a continuación:

**Batería riesgo psicosocial de los dos últimos años:** Resultados con niveles de riesgo en áreas críticas de acuerdo a sus dominios y dimensiones.

**Resultado de las evaluaciones realizadas en clima y cultura organizacional:** Variables que afectan la percepción que los trabajadores tienen en su ambiente de trabajo, pueden incluirse temas de salud mental para los trabajadores.

**Seguimiento ausentismo e incapacidades:** Registro de trabajadores que en el último año se han ausentando por diagnósticos asociados a riesgo psicosocial.

**Perfil sociodemográfico:** Información de las características principales de la población trabajadora con el fin de poder enfocar acciones adecuadas y oportunas para el control de los riesgos laborales.

**Programa de vigilancia epidemiológica psicosocial:** Registros que evidencien la existencia de un sistema de vigilancia epidemiológico, con las actividades, la población objetivo, los diagnósticos asociados a factores de riesgo psicosocial y si existen trabajadores en procesos de calificación o calificados por la ARL con una enfermedad laboral de origen psicosocial.

**Perfiles de cargo:** Identificar si los perfiles de cargo se encuentran diseñados según las competencias técnicas, profesionales y formativas para el puesto de trabajo.

Como mencionábamos anteriormente, esta revisión documental permite conocer la dinámica de la cultura organizacional, elemento fundamental para direccionar la toma de decisiones, el diseño de estrategias y el ajuste de acciones de acuerdo a las necesidades existentes. De esta manera, se garantizará la asertividad e impacto de la implementación.

Es importante el suministro de la información por parte de la empresa, ya que dicha información permitirá apoyar la fase diagnóstica y direccionar acciones ajustadas a las necesidades organizacionales. Esta información se manejará con absoluta confidencialidad y el propósito está orientado al mejoramiento organizacional. El análisis de los datos obtenidos brindará herramientas para lograr identificar los recursos que la empresa dispone en la promoción, prevención e intervención de los riesgos psicosociales.

### Fase 3

## Generación de Hipótesis de Negocio

Para el fortalecimiento de competencias organizacionales es importante identificar las hipótesis de negocio. Es decir, los supuestos claves que se formulan sobre ciertas acciones o intervenciones que podrían impactar la mitigación de los riesgos psicosociales en el entorno laboral. En este caso, en los riesgos asociados a la ansiedad y la depresión. Estas hipótesis proporcionan una base para el diseño, la implementación y la evaluación del programa. Para ello,

se deben establecer las preguntas de transformación que se relacionen más con los indicadores corporativos. Establecer una hipótesis de negocio implica comprender y analizar diferentes aspectos del mercado entre ellos: los clientes potenciales y la viabilidad económica.

A continuación, se sugiere una metodología llamada Model Canvas que involucra escenarios reflexivos que facilitan la generación de hipótesis de negocio frente al tema de ansiedad y depresión. Utilizar el Business Model Canvas implica considerar aspectos específicos relacionados con este tema. Aquí hay una adaptación de cómo se podría aplicar el Canvas para llegar a una hipótesis de negocio centrada en la prevención y promoción de la salud mental:

**Segmentos de trabajadores afectados:** Identificar los grupos de trabajadores más propensos a sufrir ansiedad y depresión en el entorno laboral. Generar hipótesis sobre las necesidades específicas de estos segmentos en relación con la prevención y manejo de la ansiedad y la depresión.

**Propuestas de valor en Programa de prevención:** Desarrollar un programa integral de prevención que aborde la ansiedad y la depresión en el ámbito laboral. Hipótesis sobre las herramientas, apoyo y recursos para mitigar la ansiedad y la depresión entre los empleados que ofrecerá el programa.

**Canales de difusión para la implementación del programa:** Identificar los canales más efectivos para implementar y difundir el programa dentro de la empresa. Por ejemplo: sesiones presenciales, recursos en línea, talleres, etc. Hipótesis sobre las formas de llegar eficazmente a los empleados y promover la participación en el programa.

**Relación con empleados participantes:** Establecer una relación de confianza y compromiso con los empleados que participan en el programa. Hipótesis sobre la forma de incentivar la participación activa, la confidencialidad y el respeto.

**Fuentes de ingresos:** Identificar recursos financieros para la implementación del programa, por ejemplo: presupuesto asignado, fondos de capacitación, etc. Hipótesis sobre la viabilidad económica y el retorno de inversión (ROI) en términos de bienestar y productividad.

**Recursos clave, infraestructura y personal:** Identificar recursos necesarios para ejecutar el programa, por ejemplo: profesionales de la salud mental, materiales educativos, herramientas de seguimiento, etc. Hipótesis sobre la forma de obtener y utilizar eficazmente estos recursos.

**Actividades clave para la implementación y seguimiento:** Definir actividades clave para implementar y mantener el programa, por ejemplo: capacitaciones, sesiones de terapia, seguimiento individual, etc. Hipótesis sobre la efectividad de estas actividades en la prevención y el manejo de la ansiedad y la depresión.

**Alianzas clave o apoyo externo:** Identificación de socios potenciales, por ejemplo: profesionales de la salud mental, instituciones médicas, ONGs, etc.) para respaldar el programa. Hipótesis sobre la manera de fortalecer y respaldar el programa a partir de estas alianzas.



**Estructura de costos:** Estimar los costos asociados con la ejecución del programa, por ejemplo: recursos humanos, materiales, capacitación, etc. Hipótesis sobre la forma de mantener los costos dentro de límites razonables sin comprometer la efectividad del programa.

Al generar estas hipótesis de negocio es pertinente involucrar a los líderes y a los responsables de recursos humanos para comprender sus necesidades y alinear la propuesta con los objetivos estratégicos de la empresa. La metodología Canvas permitirá a la empresa visualizar y analizar estos aspectos para diseñar un programa de prevención y manejo de la ansiedad y la depresión efectivo y alineado con las necesidades de la organización.

Además, es importante establecer una serie de preguntas de transformación que se relacionen con los indicadores corporativos. A continuación, se hacen algunas sugerencias de preguntas que podrían ayudar a construir las hipótesis de negocio:

- ¿Cómo percibe la gerencia el impacto de la ansiedad y la depresión en el desempeño laboral y el bienestar de los empleados?
- ¿Ha identificado la gerencia signos o tendencias de ansiedad y depresión entre los empleados?
- ¿Cómo se han abordado hasta ahora estas problemáticas?
- ¿Por qué considera la gerencia que es importante abordar la ansiedad y la depresión dentro del entorno laboral?

- ¿Qué nivel de compromiso y apoyo está dispuesta la gerencia a proporcionar para la implementación de un programa integral de prevención y manejo de la ansiedad y la depresión?
- ¿Qué recursos (financieros, de personal, capacitación, etc.) estaría dispuesta la empresa a asignar para este programa?
- ¿Cuáles son las expectativas de la gerencia en términos de los beneficios que el programa de prevención y manejo de la ansiedad y la depresión podría traer a la empresa y a sus empleados?
- ¿Cómo planea la gerencia medir el éxito o impacto del programa? ¿Qué indicadores consideraría relevantes para evaluar su efectividad?
- ¿Qué papel cree la gerencia que deben desempeñar los líderes y gerentes en la promoción y apoyo a la salud mental en el lugar de trabajo?
- ¿Cómo cree la gerencia que este programa podría influir en la cultura organizacional y la percepción de la empresa como un empleador comprometido con el bienestar de sus empleados?
- ¿Está la gerencia dispuesta a adoptar este programa como una iniciativa a largo plazo, reconociendo que la salud mental es un aspecto continuo que requiere atención constante?

Ahora bien, a continuación, se presentan algunas hipótesis que pueden aportar a la definición de la hipótesis de negocio. Implementar un programa que brinde apoyo y recursos para la salud mental reducirá el ausentismo relacionado con la ansiedad y la

depresión en un porcentaje específico en un período determinado. Proporcionar herramientas y apoyo para gestionar la ansiedad y la depresión aumentará la productividad y el rendimiento de los empleados en un porcentaje determinado.

Ofrecer programas de gestión del estrés, apoyo emocional y técnicas de afrontamiento reducirá los niveles de estrés y mejorará el bienestar mental de los empleados en un porcentaje específico en un plazo establecido.

Promover activamente la participación en programas de bienestar mental y educación sobre salud mental incrementará la participación de los empleados en estos programas en un porcentaje determinado.

Proporcionar apoyo y recursos para la salud mental aumentará la satisfacción laboral y, como resultado, se dará una mayor retención de empleados en la empresa.

Estas hipótesis podrían servir como base para diseñar e implementar estrategias y programas orientados a la prevención y manejo de la ansiedad y la depresión en el entorno laboral. Es crucial evaluar y ajustar estas hipótesis según los resultados obtenidos y las necesidades cambiantes de los empleados para garantizar la efectividad y el impacto positivo del programa.

## Fase 4

### Evaluación Inicial

---

En esta fase se aplicará a todos los trabajadores participantes una evaluación previa a través del enlace socializado previamente por el psicólogo a cargo del proceso. Para asegurar el éxito de la implementación del programa se requiere lograr la disponibilidad del personal para la realización de la prueba y contar con acceso a internet en el momento de la misma.

## Fase 5

### Caracterización de la Población

---

La caracterización de la población en cualquier programa de intervención del riesgo psicosocial es fundamental para entender las particularidades y necesidades específicas de los trabajadores en relación con los factores psicosociales en su entorno laboral. Después de aplicar una evaluación de ansiedad y depresión en una empresa, la caracterización de la población se vuelve aún más crucial para comprender y abordar eficazmente los resultados obtenidos. Algunos aspectos importantes por considerar en este proceso son:

**Análisis de los resultados de la evaluación:** Identificación de tendencias, analizando los datos recopilados para identificar patrones o tendencias en los niveles de ansiedad y depresión entre los empleados.

**Segmentación de grupos:** Clasificación de los resultados por grupos demográficos (edad, género, roles laborales) o áreas específicas dentro de la empresa para comprender diferencias significativas.

**Identificación de factores contribuyentes:** Definición de factores contextuales, analizando los factores ambientales, laborales o personales que podrían contribuir a los niveles de ansiedad y depresión encontrados en la evaluación.

**Análisis de riesgos psicosociales:** Identificación y evaluación de los elementos del entorno laboral que podrían influir en la salud mental, como altas demandas laborales, falta de apoyo social, conflictos laborales, entre otros.

**Priorización de intervenciones:** Reconocimiento de necesidades específicas, para priorizar intervenciones basadas en los resultados de la evaluación, enfocándose en áreas de mayor necesidad o en grupos de empleados identificados con niveles más altos de ansiedad o depresión.

**Personalización de estrategias:** Adaptación de las estrategias de intervención de manera específica para abordar los desafíos identificados en la evaluación y satisfacer las necesidades de los distintos grupos de empleados.

**Comunicación y apoyo:** Comunicación transparente que implica informar a los empleados sobre los hallazgos de la evaluación, manteniendo la confidencialidad, y contando la forma en que se utilizarán los resultados para implementar acciones concretas.

**Ofrecer recursos y apoyo:** Definición recursos y apoyos para los empleados identificados con niveles elevados de ansiedad y depresión, tales como: acceso a programas de bienestar, asesoramiento o capacitación en habilidades para el manejo del estrés.

**Monitoreo y seguimiento:** Establecimiento de indicadores a partir de métricas clave para monitorear el impacto de las intervenciones implementadas y hacer seguimiento continuo de los niveles de ansiedad y depresión en la empresa.

**Reevaluación periódica:** Programación de evaluaciones periódicas para medir la efectividad de las intervenciones y realizar ajustes según sea necesario para mejorar los resultados.

Esta caracterización de la población posterior a la evaluación de ansiedad y depresión en una empresa es esencial para direccionar de manera efectiva los esfuerzos de prevención y promoción de la salud mental en el entorno laboral.

## Fase 6

### Definición de Acciones de Intervención

Para favorecer la implementación de los programas ofrecidos por ARL Positiva Compañía de Seguros y garantizar un impacto positivo, se ha diseñado una serie de acciones que contribuye a fortalecer, tanto las competencias organizacionales, como las competencias humanas.

De modo que, según los resultados de la evaluación en la dimensión correspondiente a Prevención y manejo de la ansiedad y la depresión, la evaluación de desempeño psicosocial, las hipótesis de negocio generadas y la revisión de fuentes de información, se

propone una serie de acciones para validar las hipótesis que se construyeron previamente. Estas acciones están organizadas en dos componentes, a saber: fortalecimiento de competencias organizacionales y fortalecimiento de competencias humanas. A continuación, se exponen las acciones propuestas para cada uno de los componentes.

## Fortalecimiento Competencias Organizacionales

### Mesas Ejecutivas de Trabajo

Como parte de las competencias organizacionales se propone la creación de las mesas ejecutivas. Se trata de reuniones realizadas con los directivos y áreas de interés de la empresa para tomar decisiones informadas sobre los factores de riesgo prioritarios a intervenir. En las mesas ejecutivas se tendrá en cuenta el trabajo que se realiza en los diferentes programas y a partir de allí se definirán acciones encaminadas al mejoramiento de las condiciones de trabajo. Esto es equivalente a realizar control en la fuente.

En las mesas ejecutivas de trabajo se definirán controles administrativos, es decir, procedimientos y acciones orientadas a garantizar la eficiencia de las operaciones en la empresa. Los controles administrativos tienen el propósito, de un lado, de apoyar el cumplimiento de los objetivos en seguridad y salud para los trabajadores y, de otro, garantizar la sostenibilidad y productividad.

Ahora bien, con respecto de los factores psicosociales específicamente, estos controles trazan el camino para la adquisición y conservación de prácticas saludables que consolidan una cultura de promoción de la salud mental y prevención de los efectos psicosociales nocivos.

Las mesas de trabajo en el programa de prevención de ansiedad y depresión tienen funciones cruciales para promover la salud mental de los empleados. Estas mesas pueden estar conformadas por grupos multidisciplinares: profesionales de recursos humanos, psicólogos, terapeutas, médicos, representantes sindicales y, en algunos casos, incluso trabajadores voluntarios interesados en el tema. Sus funciones principales podrían ser:

- Identificar signos de ansiedad y depresión entre los empleados mediante encuestas de bienestar, evaluaciones de salud mental o informes de gestión de recursos humanos.
- Organizar charlas, talleres o seminarios para educar a los empleados sobre la ansiedad, la depresión, sus síntomas, formas de buscar ayuda y la importancia de la salud mental en el entorno laboral.
- Crear programas específicos para abordar la ansiedad y la depresión: sesiones de terapia grupal, grupos de apoyo, actividades de reducción de estrés o acceso a recursos externos, como líneas telefónicas de ayuda o servicios de asesoramiento.

- Fomentar una cultura en la empresa que apoye abiertamente a quienes enfrentan problemas de ansiedad y depresión, eliminando estigmas y promoviendo un entorno de comprensión y empatía.
- Realizar un seguimiento de los programas implementados, evaluando su eficacia y recopilando comentarios de los empleados para realizar ajustes y mejoras continuas.
- Implementar estrategias preventivas como: promoción de hábitos de vida saludables, políticas de flexibilidad laboral o programas de gestión del estrés.
- Ayudar a los empleados que regresan al trabajo después de una licencia médica relacionada con la ansiedad o la depresión, facilitando su reintegración gradual y brindando apoyo.

La mesa ejecutiva de trabajo del Programa de prevención y manejo de la ansiedad y la depresión será un elemento fundamental para el fortalecimiento de las competencias organizacionales. En tanto, que favorezca la creación de un entorno donde los empleados se sientan respaldados y tengan acceso a recursos para afrontar los desafíos de salud mental de manera adecuada.

### Controles Administrativos

Con el objetivo de garantizar el éxito en la implementación del programa de prevención y manejo de la ansiedad y la depresión se propone establecer controles administrativos que garanticen la eficacia y éxito de las acciones adelantadas. A continuación, se presentan algunos controles que podrían ser útiles:

**Seguimiento de indicadores de Salud Mental:** Realizar encuestas periódicas de bienestar emocional y mental para monitorear el estado general de la salud mental de los empleados.

**Evaluación de Riesgos Psicosociales:** Realizar evaluaciones de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo para identificar factores que podrían aumentar la ansiedad y la depresión.

**Registros y estadísticas de uso:** Llevar registros de la participación y utilización de los recursos del programa, como sesiones de terapia, grupos de apoyo, líneas de ayuda, etc.

**Medición de impacto:** Realizar evaluaciones periódicas para medir el impacto del programa en la salud mental de los empleados, como la reducción de casos reportados, el aumento en la búsqueda de ayuda o el cambio en la percepción del entorno laboral.

**Revisión de políticas y procedimientos:** Revisar y ajustar regularmente las políticas y procedimientos relacionados con la salud mental en el lugar de trabajo, basándose en la retroalimentación de los empleados y los resultados de las evaluaciones.

**Formación y capacitación continua:** Proporcionar capacitación constante al personal de recursos humanos, líderes y empleados sobre las formas para identificar la ansiedad y la depresión, así como sobre recursos y formas de apoyar a los colegas.

**Revisiones legales y de cumplimiento:** Asegurarse de que el programa cumple con las regulaciones y leyes laborales relacionadas con la salud mental y la privacidad de la información.

**Supervisión de líderes y gestión:** Ofrecer formación y supervisión a los líderes y gerentes para que puedan apoyar adecuadamente a sus equipos, reconociendo signos de estrés y gestionando recursos de apoyo.

**Política de rotación de tareas:** En cargos con altas demandas emocionales diversificar las tareas y dar lugar a que el trabajador tenga tiempos para la recuperación emocional.

**Política de vida saludable:** Implementar y hacer seguimiento a la Política de Vida saludable (Apéndice A)

**Política de cumplimiento:** Fomentar el cumplimiento de horarios y realizar estudios de exigencias en cada puesto de trabajo.

**Perfiles sociodemográficos:** Conocer las competencias, formación, capacitación y entrenamiento de quienes ocupan los diferentes cargos y puestos de trabajo.

**Vida laboral y familiar:** Fomentar una cultura organizacional basada en vínculos familiares.

Estos controles administrativos son vitales para garantizar que el programa de prevención y manejo de la ansiedad y la depresión esté bien estructurado, sea efectivo y se ajuste a las necesidades cambiantes de los empleados y la empresa.

## Boletín Para la Prevención y el Manejo de la Ansiedad y la Depresión

Un boletín sobre la salud mental con énfasis en la prevención y el manejo de la ansiedad y la depresión puede ser una herramienta informativa y educativa diseñada para aumentar la conciencia y ofrecer recursos a los empleados. A continuación, algunos elementos que podrían estar presentes en un boletín de este tipo:

**Artículos informativos:** Información sobre qué es la ansiedad y la depresión, sus síntomas y su impacto en la salud mental.

**Consejos de autocuidado:** Estrategias y consejos prácticos para manejar la ansiedad y la depresión, incluyendo técnicas de reducción del estrés, ejercicios de relajación, prácticas de mindfulness, etc.

**Recursos disponibles:** Información sobre los recursos disponibles en la empresa, como programas de apoyo, servicios de asesoramiento, líneas telefónicas de ayuda, etc.

**Historias inspiradoras o testimonios:** Experiencias personales de superación de la ansiedad y la depresión, testimonios de empleados que hayan buscado ayuda y hayan mejorado su bienestar.

**Datos estadísticos relevantes:** Estadísticas relacionadas con la prevalencia de la ansiedad y la depresión en el entorno laboral, datos sobre ausentismo, productividad, etc.

**Entrevistas o colaboraciones con expertos:** Entrevistas con psicólogos, terapeutas u otros expertos en salud mental que puedan ofrecer consejos y estrategias específicas.

**Eventos o programas futuros:** Anuncios sobre eventos próximos relacionados con la salud mental como talleres, charlas, grupos de apoyo, etc.

**Enlaces o referencias externas:** Recomendaciones de libros, sitios web, aplicaciones móviles u otras fuentes externas confiables para obtener más información sobre la ansiedad y la depresión.

**Mensaje del líder o de Recursos Humanos:** Un mensaje de apoyo y aliento de parte de la dirección o el departamento de recursos humanos que destaque la importancia del bienestar mental en la empresa.

El boletín busca ofrecer información valiosa, promover la comprensión y la empatía y, alentar a los empleados a buscar ayuda si lo necesitan. Su diseño puede variar dependiendo de la cultura y las necesidades específicas de la empresa. (Apéndice B. Modelo boletín ansiedad y depresión).

### Componentes Participativos

El programa de prevención y manejo de la ansiedad y la depresión está constituido por componentes participativos que se desarrollan de manera presencial y virtual. El proceso de psico-educación como medida de prevención primaria busca garantizar espacios en los que realicen acompañamiento en la modalidad de microciclos con actividades grupales para fortalecer las estrategias en los

trabajadores que tengan diagnósticos confirmados de ansiedad o depresión. En consecuencia, para desarrollar este propósito, ha de disponerse al menos de un mes para las sesiones de intervención que están distribuidas en tres sesiones cada una de dos horas.

El acompañamiento individual que se realizará por parte del sistema de vigilancia de la ARL para los casos críticos que requieran un seguimiento, tiene el objetivo brindar atención interdisciplinar a los trabajadores incluidos en el programa con el fin garantizar que estén recibiendo tratamiento por parte del médico tratante y que estén mostrando adherencia al mismo.

Durante este espacio se indaga por el avance en la adquisición de habilidades para prevenir y controlar síntomas asociados a la ansiedad y la depresión, se revisan datos relacionados con ausentismo del trabajador y la percepción de su estado. Esta opción puede desarrollarse a través de canal de WhatsApp, para ello se creará un número de teléfono celular que será atendido por profesionales de la salud que conozcan el programa y estén familiarizados con los trabajadores incluidos. De esta manera, se ampliará la cobertura y ofrecer una respuesta rápida a las diferentes consultas que puedan surgir.

### Criterios de Inclusión

Aplicando los criterios de inclusión al programa se garantiza que los trabajadores activos que presenta síntomas de ansiedad y depresión que afectan su calidad de vida y el adecuado desarrollo de sus funciones laborales, reciban atención oportuna acorde con el grupo de inclusión. Los grupos de inclusión pueden ser:

**Grupo I:** Trabajadores con diagnóstico médico de origen laboral o común consolidado y que actualmente se encuentre con adherencia al tratamiento establecido por el personal médico tratante.

**Grupo II:** Trabajadores con diagnóstico médico de origen laboral o común consolidado y que actualmente se encuentre sin adherencia al tratamiento establecido por el personal médico tratante.

**Grupos III:** Trabajadores sin diagnóstico médico que presenten síntomas asociados con ansiedad y depresión o que tengan episodios únicos de crisis que hayan requerido consulta por urgencias. Además, aquellos trabajadores que obtengan niveles de riesgo alto en la escala de tamizaje de ansiedad y depresión dispuesta en la plataforma psicobox.

### **Modalidades de Atención**

Para el desarrollo de los diferentes componentes temáticos en prevención y manejo de la ansiedad y la depresión dirigidos tanto a los trabajadores sanos, como a aquellos trabajadores de cualquier grupo de riesgo, se dispondrán dos espacios, saber: grupos participativos presenciales y grupos participativos virtuales.

Los grupos participativos presenciales son espacios sincrónicos que se dan en un tiempo y lugar previamente definido. En este espacio se hará entrega de cajas de herramientas a los trabajadores, para asegurar el avance en la adquisición de conductas preventivas y de autocuidado. Las cajas de herramientas están elaboradas por cada componente y responden a los objetivos de cada fase del programa.

Estos espacios aportarán a los trabajadores miembros del programa habilidades para prevenir y controlar situaciones personales de crisis. En estos espacios participarán todos los grupos de inclusión del programa (I, II y III), por lo que es muy probable que aparezcan diversas dudas sobre la experiencia individual. En ese sentido es muy importante animar al trabajador a tener presentes los canales de seguimiento, como la línea de apoyo que tiene contemplada la ARL dentro del área del Sistema de vigilancia epidemiológico de riesgo psicosocial.

## **Fortalecimiento de Competencias Humanas**

### **Proyecto Educativo Empresarial Prevención de la Ansiedad y la Depresión**

Con el fin de fortalecer competencias humanas, a continuación, se presenta una serie de temas que podrían ser abordados en un proyecto educativo empresarial para la prevención y manejo de la ansiedad y la depresión, tanto para líderes, como para la población trabajadora en general:







### **Módulo 1:** **Concientización y comprensión**

Definición y comprensión de la ansiedad y la depresión en el contexto laboral.

Reconocimiento de signos y síntomas entre los empleados.

### **Módulo 2:** **Fomento de un entorno de apoyo**

Estrategias para crear un entorno de trabajo que promueva la salud mental y emocional.

Habilidades para la escucha activa y la empatía con los empleados.

### **Módulo 3:**

#### **Detección y manejo inicial**

Herramientas para identificar posibles problemas de salud mental entre los empleados.

Acciones iniciales para abordar y apoyar a aquellos que puedan estar experimentando ansiedad o depresión.

### **Módulo 4:** **Comunicación efectiva**

Desarrollo de habilidades de comunicación clara y abierta sobre la salud mental.

Estrategias para promover conversaciones saludables sobre el bienestar entre los miembros del equipo.

### **Módulo 5:** **Reducción del estrés y fomento del equilibrio**

Métodos para reducir el estrés y fomentar un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal.

Ejemplos prácticos para establecer políticas y prácticas de trabajo que respalden el bienestar.

### **Módulo 6:** **Gestión de equipos y apoyo continuo**

Estrategias para el apoyo continuo a empleados en riesgo o con síntomas.

Herramientas para fomentar la resiliencia y el apoyo mutuo entre los miembros del equipo.

### **Módulo 7:** **Recursos y derivación profesional**

Información sobre recursos internos y externos disponibles para el apoyo profesional.

Protocolos para derivar a empleados a profesionales de la salud mental cuando sea necesario.

### **Módulo 8:** **Evaluación y seguimiento**

Implementación de sistemas para evaluar el impacto de las intervenciones.

Estrategias para mantener la continuidad y el seguimiento del bienestar emocional en el equipo.



## Temáticas para trabajadores

### Módulo 3: Habilidades de afrontamiento

Desarrollo de habilidades para afrontar desafíos y presiones laborales.

Técnicas para manejar situaciones estresantes y evitar la rumiación.

### Módulo 6: Recursos y apoyo disponibles

Información sobre los recursos internos y externos disponibles para el apoyo en salud mental.

Conocimiento de políticas de la empresa para buscar ayuda y asesoramiento.

### Módulo 7: Desarrollo de resiliencia

Estrategias para desarrollar la resiliencia ante los desafíos laborales y personales.

Herramientas para enfrentar los obstáculos y adaptarse a los cambios.

### Módulo 1: Concientización sobre la ansiedad y la depresión

Definición y comprensión de la ansiedad y la depresión.

Reconocimiento de síntomas y señales en uno mismo y en los compañeros.

### Módulo 4: Fomento de la salud mental y el autocuidado

Importancia del autocuidado y la salud mental en el entorno laboral.

Estrategias para mantener un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal.

### Módulo 8: Planificación del bienestar a largo plazo

Estrategias para mantener un enfoque continuo en el bienestar mental a largo plazo.

Desarrollo de un plan personalizado para mantener la salud mental y prevenir la ansiedad y la depresión.

### Módulo 2:

#### Estrategias de manejo del estrés

Técnicas prácticas para reducir el estrés en el trabajo y en la vida diaria.

Ejercicios de respiración, mindfulness o relajación para aliviar la ansiedad.

### Módulo 5: Comunicación y apoyo entre compañeros

Fomento de conversaciones abiertas sobre la salud mental en el lugar de trabajo.

Técnicas para ofrecer apoyo y mostrar empatía hacia los colegas que puedan estar pasando por momentos difíciles.

#### Actividades de prevención primaria

En las actividades de prevención primaria pueden participar todos los grupos de riesgo, se invita especialmente a la población sana, es decir, a líderes y trabajadores de áreas y procesos que presenten niveles de riesgo bajo o muy bajo. Dichas actividades están orientadas al desarrollo de actividades de fortalecimiento del trabajador mediante acciones de psicoeducación.

En el marco del desarrollo de este programa las actividades de psicoeducación aportarán información clara y relevante para todos los niveles de la organización sobre los efectos que ocasionan los factores de riesgo psicosocial sobre la salud mental y su influencia en la etiología de enfermedades como la ansiedad y la depresión.

Las acciones de psicoeducación son esenciales para sensibilizar sobre la problemática, despejar dudas que llevan a la creación de mitos individuales y colectivos que incluso agudizan la situación y frenan la superación de diagnósticos. En ese sentido, la psicoeducación se orienta a la prevención. Este programa contiene para los trabajadores, una guía que incluyen el uso de medios electrónicos, talleres enfocados en la práctica, videos, infografías, lecturas y autoregistros para el monitoreo permanente de señales de alarma, entre otras.

Además, el plan de psicoeducación incluye la explicación de los síntomas característicos de la ansiedad y la depresión, eventos desencadenantes, situaciones de crisis y manejo del duelo, así como la importancia de adoptar estilos de vida saludables y asumir la responsabilidad en el autocuidado.

### Componentes temáticos

## Microciclo 1: Conceptualización

### Mitos y realidades

El abordaje del primer microciclo inicia con el desarrollo del taller mitos y realidades cuyo objetivo es brindar asesoría técnica sobre los mitos y verdades en torno a la ansiedad y la depresión. En este microciclo se brindarán datos estadísticos y aclararán las características de estas enfermedades. Con una duración de dos horas distribuidas en seis momentos que integran la presentación del taller, la ponencia de datos y casos de éxito, estrategias de participación

para los trabajadores, desarrollo del concepto, actividades de autoconocimiento y cierre. El taller se encuentra detallado en la guía metodológica del taller “Mitos y Realidades” incluida en la guía del facilitador de este programa.

Para el entrenamiento de habilidades de los trabajadores, se dispondrá de la guía del trabajador, que les permitirá contar con algunas herramientas para fortalecer estrategias de afrontamiento para prevenir la ansiedad y la depresión.

## Microciclo 2: Estilos de Afrontamiento - Conceptualización

Este microciclo tiene como objetivo identificar y comprender los diferentes estilos de afrontamiento y en esa misma línea, proyectar cambios en función del crecimiento personal y la conservación de la salud emocional. Además, incorporar prácticas nuevas que promuevan el bienestar psicológico y la efectividad en el afrontamiento del conflicto y la crisis. La duración de esta sesión es de dos horas distribuidas en seis momentos que incluyen la presentación del taller, autodiagnóstico mediante la escala de Coping modificada; desarrollo conceptual de los diferentes estilos de afrontamiento, ejercicios prácticos que desarrollan el tema de regulación emocional y finalmente, el cierre en plenaria de la actividad.

## Microciclo 3: Mindfulness Y Relajación

El propósito de este microciclo temático es brindar herramientas técnicas para fortalecer y cultivar habilidades mentales para fomentar el autocontrol, la toma de decisiones responsables, la gestión emocional, la planeación y el manejo del estrés. Durante las dos horas que se contemplan para desarrollar este taller, la presentación aclarando los objetivos e incentivando la participación de todos; posteriormente, se compartirá un video que muestra los componentes del estrés en la parte de consciencia y explicarán las diferentes técnicas de relajación a partir de situaciones reales, entre ellas la técnica de relajación progresiva de Jacobson y el método Buteyko. En la parte de cierre, el facilitador invita a los participantes a reflexionar sobre lo aprendido.

En el apéndice V de este apartado se podrá evidenciar las fichas del desarrollo metodológico de las acciones planteadas. De igual forma la ARL Positiva Compañía de Seguros ha dispuesto un documento metodológico para poder brindar al facilitador herramientas prácticas para el desarrollo de las acciones planeadas. Para el trabajador se ha dispuesto una guía que cuenta también con herramientas para potencializar sus habilidades y competencias humanas y, finalmente, se presenta una guía para la empresa con el fin de poder describir los requerimientos necesarios para cada fase de implementación del programa.

## Fase 7

### Evaluación final e indicadores de medida para conocer impacto

Con el objetivo de medir y evaluar el impacto de las acciones de intervención de los programas implementados se aplicará una evaluación final. Se sugiere que se realice seis meses luego de aplicada la evaluación previa. Se entiende este paso como una evaluación posterior a la implementación de intervenciones o medidas diseñadas para abordar los factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral de acuerdo con los objetivos planteados en este programa. La evaluación final permitirá evaluar si las acciones tomadas han tenido un impacto positivo en el ambiente laboral y la salud mental de los empleados, proporcionando información valiosa para ajustar y mejorar futuras intervenciones en el programa de riesgo psicosocial implementado.

Así mismo para conocer el impacto de las estrategias de intervención se plantean algunas consideraciones importantes:

**Periodicidad de medición:** Establecer un cronograma o periodicidad para recopilar datos: mensual, trimestral o anualmente. Con el fin de evaluar la evolución a lo largo del tiempo.

**Comparaciones temporales:** Comparar los indicadores de prevalencia antes y después de la implementación del programa para analizar su impacto.

**Segmentación por grupos:** Si es posible, segmentar los indicadores por grupos demográficos, departamentos o categorías laborales para comprender mejor la manera como afecta la ansiedad a diferentes sectores de la empresa.

**Relevancia y contexto:** Asegurarse de que los indicadores seleccionados sean pertinentes para la cultura y estructura de la empresa y estén alineados con los objetivos del programa a implementar en la empresa.

Es también relevante definir indicadores para medir el impacto del programa. Medir la felicidad y el bienestar en un programa de prevención y manejo de la ansiedad y la depresión es fundamental para evaluar su efectividad e impacto en el ambiente laboral. Estos son algunos indicadores que podrían ser relevantes:

**Encuestas de satisfacción y clima laboral:**

Preguntas específicas sobre el nivel de estrés, ansiedad y satisfacción general en el trabajo.

Medición del cambio en la percepción del ambiente laboral antes y después del programa.

**Reducción en los niveles de ansiedad y estrés:**

Encuestas o evaluaciones que midan los niveles de ansiedad y estrés entre los empleados.

Seguimiento de la disminución de síntomas de ansiedad antes y después de la implementación del programa.

**Participación y uso de recursos de apoyo:**

Registro de la participación en sesiones informativas, talleres o programas de gestión del estrés.

Uso de recursos internos o externos de apoyo para la salud mental por parte de los empleados.

**Aumento en la productividad y satisfacción laboral:**

Medición de cambios en la productividad y la calidad del trabajo.

Encuestas que evalúen la satisfacción laboral y la sensación de logro en el trabajo.

**Absentismo y rotación de empleados:**

Seguimiento de la tasa de ausentismo relacionado con problemas de ansiedad y estrés.

Reducción en la rotación de empleados debido a problemas de salud mental.

**Retroalimentación positiva y testimonios:**

Recopilación de testimonios y comentarios positivos de los empleados sobre el programa.

Retroalimentación que destaque la forma en que el programa ha ayudado a manejar la ansiedad y mejorar el bienestar.

**Uso de herramientas de autoayuda y autocuidado:**

Seguimiento del uso de herramientas o recursos proporcionados para la gestión personal del estrés y la ansiedad.

Encuestas que indaguen sobre la efectividad percibida de estas herramientas.

## Fase 8

### Entrega de Resultados y Retroalimentación Corporativa

---

La entrega de resultados tras la implementación del programa es crucial tanto para evaluar la efectividad del mismo, como para tomar medidas correctivas o continuar con aquellas estrategias que

han sido exitosas. Estos resultados se entregan con el objetivo de: Evaluar el impacto del Programa: Medir el Bienestar de los empleados y evaluar la percepción de los mismos, sobre el ambiente laboral, estrés, satisfacción, equilibrio trabajo-vida personal, entre otros aspectos.

**Identificar Mejoras:** Detectar áreas donde el programa ha tenido éxito y áreas que aún necesitan atención o mejora.

**Demostrar el Retorno de la Inversión (ROI):** Establecer la efectividad del Gasto y evidenciar si la inversión en el programa se traduce en mejoras medibles en el bienestar y la productividad de los empleados.

**Reducción de Costos:** Evidenciar si el programa ha contribuido a reducir costos relacionados con ausentismo, rotación de personal o atención médica.

**Facilitar la toma de decisiones:** Los resultados pueden ofrecer orientación para ajustar el programa actual o desarrollar nuevas estrategias para abordar áreas específicas de preocupación.

**Apoyo para Políticas Empresariales:** Proporcionar datos para respaldar cambios en políticas internas relacionadas con el bienestar y la prevención de riesgos psicosociales.

**Cumplimiento Legal y Normativo:** Demostrar cumplimiento de las normativas y regulaciones relacionadas con la salud mental y el bienestar de los empleados.

**Fomentar la Participación y la Comunicación:** Motivar a los empleados a mostrar los resultados puede aumentar la participación y el compromiso de los empleados con futuras iniciativas.

**Comunicar los Éxitos:** Celebrar los logros y mejoras obtenidas gracias al programa puede ayudar a fortalecer la cultura empresarial y motivar a los equipos.

La entrega de resultados se realizará por parte de nuestros profesionales especialistas a cargo quienes entregarán a la empresa un informe detallado teniendo en cuenta la recopilación de las fuentes de información y las actividades de intervención realizadas en cada una de las fases. Estos resultados ayudarán a la empresa a seguir avanzando hacia un entorno laboral más saludable y productivo.

## Fase 9

### Inicio de Nuevo Ciclo con Nuevos Trabajadores

Los programas de intervención Positivamente Más tienen como objetivos centrales prevenir, identificar y abordar factores que puedan afectar la salud mental y el bienestar psicosocial de las personas en entornos laborales. Por tanto, una de las acciones es dar cobertura para que un importante porcentaje de trabajadores participe en los programas seleccionados por las empresas. Lo anterior, teniendo en cuenta que los riesgos psicosociales pueden afectar a cualquier persona, independientemente de su posición jerárquica, cargo o función laboral.

Se considera que incluir a un gran porcentaje amplio de trabajadores en los programas de riesgo psicosocial permite una prevención más efectiva. Dado que al tener una visión completa de la empresa y de todos sus empleados, es más probable detectar y abordar tempranamente posibles problemas de salud mental.

De igual forma, la amplia cobertura y el inicio de nuevos ciclos permite fomentar una cultura de apoyo en la que el bienestar mental es valorado y apoyado por toda la organización, desde la alta dirección, hasta los empleados con menor jerarquía. Cuando los empleados se sienten apoyados en su bienestar, tienden a estar más comprometidos con su trabajo y la empresa. Además, lo anterior puede contribuir a una mayor retención de talentos, ya que se sienten valorados y respaldados.

En resumen, la inclusión de todos los trabajadores en los programas de riesgo psicosocial, en este caso el Programa de prevención y manejo de la ansiedad y la depresión es crucial para abordar de manera efectiva los riesgos y promover un ambiente laboral saludable y productivo para todos. Por ello, se sugiere continuar con el ciclo de intervención con un nuevo grupo de trabajadores.



## Anexos

### Apéndice I: Modelo Política de Vida Saludable

#### Política De Vida Saludable

En [Nombre de la Empresa], creemos que el bienestar de nuestros empleados es fundamental. Nuestra política de vida saludable tiene como objetivo promover un entorno de trabajo que fomente la salud física, mental y emocional de todos nuestros colaboradores.

#### Principios Fundamentales

**Promoción de Actividad Física:** Fomentamos la actividad física proporcionando incentivos para la participación en clases de ejercicio, actividades deportivas o acceso a instalaciones deportivas cercanas.

**Apoyo a una Nutrición Equilibrada:** Ofrecemos opciones saludables en los comedores y promovemos la educación nutricional a través de charlas, talleres o recursos informativos.

**Mentalidad de Bienestar Mental:** Proporcionamos recursos y acceso a programas de apoyo emocional, como asesoramiento, sesiones de mindfulness o actividades de reducción de estrés.

**Equilibrio Trabajo-Vida Personal:** Fomentamos la flexibilidad laboral para que los empleados puedan equilibrar sus responsabilidades laborales con sus vidas personales y familiares.

**Promoción de Hábitos Saludables:** Realizamos campañas de concientización sobre la importancia de hábitos saludables, como dejar de fumar, reducir el consumo de alcohol y mantener un peso saludable.

**Implementación de políticas.** Designaremos un comité de bienestar que supervisará e implementará estas políticas.

Proporcionar recursos: Definir áreas designadas para actividades físicas y acceso a expertos en salud que promuevan el bienestar colectivo.

**Realizar encuestas:** Promover evaluaciones regulares que permitan medir el impacto de las políticas y ajustarlas según las necesidades y comentarios de los empleados.

**Responsabilidad:** Todos los niveles de la empresa son responsables de promover y apoyar esta política. Se alienta a los líderes a ser ejemplos de hábitos saludables y a apoyar a sus equipos en la adopción de un estilo de vida saludable.

En [Nombre de la Empresa], nos comprometemos a cultivar un entorno que fomente la salud y el bienestar de todos nuestros empleados.

**Firma: Representante Legal**

## Apéndice II. Política De Rotación De Tareas

**Objetivo:** La política de rotación de tareas tiene como objetivo principal fomentar el desarrollo profesional, la adquisición de habilidades múltiples y el fortalecimiento del conocimiento interno de la organización entre los empleados.

### Principios:

**Equidad y Transparencia:** La rotación de tareas se llevará a cabo de manera equitativa y transparente, considerando los intereses profesionales y las habilidades de los empleados.

**Desarrollo Profesional:** La rotación de tareas será utilizada como una herramienta para el crecimiento y desarrollo de los empleados, permitiendo a todos los empleados adquirir experiencia en diferentes áreas funcionales de la empresa.

**Beneficio Mutuo:** La rotación de tareas beneficiará tanto a los empleados, como a la empresa al promover la versatilidad, el compromiso y la colaboración interdepartamental.

Procedimiento

**Identificación de Oportunidades:** El departamento de Recursos Humanos y los gerentes de cada unidad identificarán oportunidades de rotación de tareas basadas en las necesidades del negocio y las preferencias profesionales de los empleados.

**Planificación Individual:** Se elaborará un plan de rotación de tareas individualizado para cada empleado seleccionado para la rotación. Este plan incluirá la duración estimada de la rotación, las funciones específicas a desempeñar y los objetivos de aprendizaje.

**Capacitación y Apoyo:** Antes de la rotación, se proporcionará capacitación y orientación adecuadas al empleado para asegurar una transición sin problemas y un desempeño efectivo en el nuevo rol.

**Evaluación y Retroalimentación:** Se llevará a cabo una evaluación periódica, durante y al final, de la rotación para evaluar el desempeño del empleado, con la intención de identificar áreas de mejora y recopilar retroalimentación para futuras rotaciones.



**Responsabilidades:**

El departamento de Recursos Humanos supervisará y coordinará el proceso de rotación de tareas. Los gerentes y supervisores serán responsables de identificar oportunidades de rotación y proporcionarán apoyo a los empleados durante el proceso. Los empleados seleccionados para rotación deberán comprometerse activamente en aprender y desempeñar eficazmente las tareas asignadas. Esta política puede ser adaptada según las necesidades y la estructura de cada empresa, pero proporciona un marco general para implementar la rotación de tareas de manera organizada y beneficiosa tanto para los empleados, como para la empresa.

**Apéndice III: Política de Desconexión Laboral**

Dando cumplimiento a lo dispuesto por la Ley 2191 de 2022, la empresa xxxx ha definido la Política de Desconexión Laboral. Esta en armonía con el compromiso empresarial propicia el equilibrio entre los escenarios laborales y la vida familiar de todos los trabajadores.

**Objetivo:**

Esta política tiene como objetivo garantizar el bienestar de los empleados promoviendo un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal, reduciendo así el estrés relacionado con el trabajo fuera del horario laboral.

**Principios:**

**Derecho a la Desconexión:** Todos los empleados tienen derecho a desconectar del trabajo fuera de su horario laboral, sin presiones ni expectativas de responder correos electrónicos, llamadas o mensajes relacionados con el trabajo.

**Promoción de la Cultura de Respeto al Tiempo Personal:** Se fomentará una cultura que valore el tiempo personal de los empleados, reconociendo que el descanso y la desconexión son fundamentales para el rendimiento laboral.

**Comunicación Clara:** Se establecerán canales de comunicación claros para que los empleados entiendan la forma de gestionar las situaciones urgentes fuera del horario laboral y a sepan a quién contactar en caso de emergencia.

**Procedimiento:**

**Horario de Trabajo Definido:** Se establecerán claramente los horarios laborales y se definirán los límites claros entre el tiempo laboral y el tiempo personal.

**Formación y Sensibilización:** Se proporcionará formación a los empleados y a los gerentes sobre la importancia de la desconexión laboral y las formas para respetar los tiempos personales de cada individuo.

**Normas de Comunicación:** Se establecerán normas sobre el uso de correos electrónicos, mensajes o llamadas fuera del horario laboral. Se animará a los empleados a no enviar, ni responder a comunicaciones laborales fuera del horario establecido, a menos que sea estrictamente necesario.

**Procedimientos en Caso de Emergencia:** Se definirán los procedimientos claros y las personas de contacto en caso de situaciones urgentes que requieran la atención del personal fuera del horario laboral.

## Responsabilidades

El departamento de Recursos Humanos será responsable de implementar y comunicar esta política a todos los empleados. Los gerentes y supervisores serán responsables de fomentar y hacer cumplir esta política en sus equipos. Los empleados tienen la responsabilidad de respetar los límites de desconexión y comunicar cualquier situación que requiera atención fuera del horario laboral según los procedimientos establecidos.

Esta política busca establecer pautas claras para fomentar una cultura de respeto al tiempo personal de los empleados, reduciendo la presión y el estrés relacionados con el trabajo fuera de las horas laborales y promoviendo un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal.

## Anexo IV: Estructura para el Boletín Prevención de la Ansiedad y la Depresión

### Nombre Del Boletín #\_

Una Empresa Comprometida con la salud mental  
Mes de publicación y año

**Mensaje de bienvenida del boletín:** Saludo para los lectores y breve introducción al tema del mes.

**Artículo Principal:** Artículo detallado sobre un tema relacionado con la prevención de síntomas asociados con la ansiedad y la depresión.

**Recursos Destacados:** Enlaces a libros, artículos, investigaciones, sitios web u otros recursos relevantes que los lectores pueden encontrar útiles para aprender más sobre la prevención de síntomas asociados con la ansiedad y la depresión.

**Historias Inspiradoras:** Perfiles de personas o iniciativas con un impacto positivo en la prevención y manejo de síntomas asociados con la ansiedad y la depresión.

**Eventos y Actividades:** Información sobre próximos eventos, conferencias, talleres u otras actividades relacionadas con la prevención de síntomas asociados con la ansiedad y la depresión.

**Datos y Estadísticas:** Presentación de datos y estadísticas actualizadas sobre la prevención de síntomas asociados con ansiedad y depresión.

**Entrevista del Mes:** Entrevista a un experto o activista en el campo de la prevención de síntomas asociados con la ansiedad y la depresión.

**Recomendaciones de Lectura:** Sugerencias de libros, artículos o recursos adicionales para que los lectores profundicen en el tema de la prevención y manejo de síntomas asociados con la ansiedad y la depresión.

**Participación y Acción:** Información sobre la forma en que los lectores pueden involucrarse y contribuir a la prevención de síntomas asociados con la ansiedad y la depresión en su comunidad.

**Elementos Gráficos:** Fotos, imágenes, videos, formas gráficas que den vida al boletín y hagan alusión a la prevención y manejo de la ansiedad y la depresión.

## Apéndice V Desarrollo Metodológico de los Microciclos

### Microciclo I Mitos y realidades

Programa	Prevención del manejo de la ansiedad y la depresión
MICROCICLO	I
Título	Mitos y realidades
Objetivo	Brindar asesoría técnica sobre los mitos y verdades en torno a la ansiedad y la depresión, brindando datos estadísticos y aclarando las características de estas enfermedades.
Modalidad	Grupos participativos presenciales y/o virtuales
Duración	120 minutos

Actividad	Descripción	Tiempo
<b>Parte 1 Presentación</b>		
<b>Presentación e introducción de la actividad</b>	El facilitador se presenta, brinda una breve introducción del taller aclarando los objetivos e incentivando la participación de todos.	10´
<b>Parte 2 Datos y casos de éxito</b>		
Contexto	El facilitador brinda información sobre la incidencia y prevalencia de la ansiedad y la depresión a nivel mundial. Realiza la presentación de algunos casos representativos donde se haya superado estas enfermedades.	20´
<b>Parte 3 Participación</b>		
<b>Phillip 6x6</b>	Los participantes se reúnen en grupos de 6 personas y trabajan en las siguientes cuestiones: ¿Crees que las personas con ansiedad y/o depresión son débiles? ¿Crees que las personas con ansiedad y depresión no pueden superar la enfermedad?	30´

Actividad	Descripción	Tiempo
<b>Phillip 6x6</b>	¿Cómo se ve físicamente una persona con ansiedad y depresión? ¿cuáles son sus gestos, su postura corporal, su forma de caminar? Cada grupo presenta ante los demás sus reflexiones y conclusiones.	30´

#### Parte 4 Concepto

Características de la ansiedad y la depresión.	El facilitador recoge las conclusiones de la parte 3 y brinda retroalimentación. Aclara desde su conocimiento técnico las características de las enfermedades tratadas y la expectativa que tienen las personas que las padecen.	15´
--	--	-----

#### Parte 5 Autoconocimiento

<b>El autorretrato</b>	Los participantes dibujan un rostro humano y le asignan características que los identifican a ellos mismos, emociones, comportamientos etc. Cuando terminan de dibujar los autorretratos, el facilitador los intercambia para que los demás traten de identificar a quién corresponde cada autorretrato	30´
------------------------	---	-----

Actividad	Descripción	Tiempo
<b>Parte 6</b>	<b>Cierre</b>	15´

Plenaria y cierre	Se piden comentarios finales, el facilitador invita a algunos participantes a reflexionar sobre lo aprendido.
-------------------	---

#### Microciclo II. Estilos de Afrontamiento

Programa	Prevención del manejo de la ansiedad y la depresión
MICROCICLO	II
Título	Estilos de afrontamiento
Objetivo	Identificar y comprender los diferentes estilos de afrontamiento y en esa misma línea, proyectar cambios en función del crecimiento personal y la conservación de la salud emocional. Incorporar prácticas nuevas que promuevan en el trabajador el bienestar psicológico y habilidades para afrontar el conflicto y la crisis
Modalidad	Grupos participativos presenciales y/o virtuales
Duración	120 minutos

Actividad	Descripción	Tiempo
-----------	-------------	--------

**Parte 1 Presentación**

Presentación e introducción de la actividad	El facilitador se presenta y brinda una breve introducción del taller aclarando los objetivos e incentivando la participación de todos.	10´
---	---	-----

**Parte 2 Conceptualización**

Estilos de afrontamiento	El facilitador aclara desde su conocimiento técnico, las características de estilo de afrontamiento y las acciones que favorecen la conservación de la salud mental y emocional. Así mismo brinda pautas para la modificación de conductas y adquisición de herramientas más efectivas para afrontar el conflicto y la crisis.	25´
--------------------------	--	-----

**Parte 3 Práctica**

Regulación emocional	El facilitador explica a los participantes el concepto de regulación emocional. A continuación, pide a los participantes que dibujen las cinco emociones	20´
----------------------	--	-----

Actividad	Descripción	Tiempo
-----------	-------------	--------

Regulación emocional	básicas y puntúen en una escala de 1 a 10 la frecuencia con que experimentan cada emoción. Después el facilitador pide a los participantes que contesten de forma individual las siguientes preguntas: ¿Qué cosas o situaciones producen cada emoción? ¿Cuáles son las conductas y respuestas fisiológicas cuando experimentan cada emoción?	20´
----------------------	--	-----

**Parte 4 Transferencia**

Reestructuración	Los participantes deben diligenciar el cuadro ABCDE con al menos una situación que quieran modificar en cuanto al estilo de afrontamiento.	30´
------------------	--	-----

**Parte 6 Cierre**

Plenaria	Se piden comentarios finales, el facilitador invita a algunos participantes a reflexionar sobre lo aprendido.	20´
----------	---	-----



### Microciclo III: Mindfulness Y Relajación

Programa	Prevención del manejo de la ansiedad y la depresión
MICROCICLO	III
Título	Mindfulness y relajación
Objetivo	Fortalecer estrategias de afrontamiento para prevenir y aliviar los síntomas de ciertos trastornos psicológicos como la ansiedad y la depresión.
Modalidad	Grupos participativos presenciales y/o virtuales
Duración	120 minutos

Actividad	Descripción	Tiempo
<b>Parte 1</b>	<b>Presentación</b>	
Presentación e introducción de la actividad	El facilitador se presenta y brinda una breve introducción del taller aclarando los objetivos e incentivando la participación de todos.	10´
<b>Parte 2</b>	<b>Consciencia</b>	
<b>Video componentes del estrés</b>	El facilitador comparte el video que muestra los componentes del estrés, así mismo pide la participación de los trabajadores para identificar los componentes ambientales, físicos, cognitivos y conductuales del estrés y sus consecuencias para la salud.	30´
<b>Parte 3</b>	<b>Motivación</b>	
Técnica de relajación	El facilitador presenta a los participantes una situación estresante y trata de inducir ese estado de forma transitoria, pidiendo la retroalimentación de los participantes para saber cómo se sienten en ese momento. Posteriormente, aplica la técnica de relajación de Jacobson o relajación	40´

Actividad		Tiempo
<b>Parte 3 Motivación</b>		
Técnica de relajación	progresiva contenida en la caja de herramientas. El facilitador recoge sensaciones de los participantes para saber las emociones que han experimentado después del ejercicio de relajación.	40´
<b>Parte 4 Práctica</b>		
Método Buteyko y técnicas de enraizamiento	El facilitador explica a los participantes el método de respiración de Buteyko y presenta las técnicas de enraizamiento.	25´
<b>Parte 5 Cierre</b>		
Estilos de afrontamiento	Se piden comentarios finales. El facilitador invita a algunos participantes a reflexionar sobre lo aprendido y experimentado en el taller.	15´

## Apéndice VI. Ficha Técnica

No.	Fase	Descripción
1	Evaluación de la madurez en la gestión organizacional en riesgo psicosocial.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Empleador:</b> La aplicación se realizará con los líderes de SST, gerente y /o representante de talento humano identificando las variables sensibles para orientar tanto el aporte al tema de prevención y promoción de la salud psicosocial, como a toda la gestión psicosocial que desee implementar la empresa.</li> <li>• <b>Trabajadores:</b> La aplicación se realizará con un grupo de entre 10 y 15 trabajadores seleccionados aleatoriamente en los diferentes niveles de la organización. Debe incluir personal administrativo y operativo.</li> </ul>
2	Resultado de la evaluación de la madurez en la gestión organizacional en riesgo psicosocial.	<p>Con los resultados de esta evaluación la empresa deberá:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Analizar detalladamente los resultados.</li> <li>2. Identificar áreas de enfoque o áreas críticas que requieren atención inmediata y prioridad en la implementación de procesos de intervención.</li> <li>3. Elaborar un plan de acción</li> <li>4. Establecer indicadores</li> </ol>

No.	Fase	Descripción
3	Programa de prevención de la ansiedad y la depresión	El programa contará con una evaluación previa. El proceso de intervención requiere sesiones de 2 horas por parte del empleador y de 6 horas, con un grupo de 25 a 50 trabajadores. Las jornadas con los trabajadores están distribuidas en 3 momentos de intervención. En estas jornadas tenemos diseñadas acciones de entrenamiento en competencias humanas con una metodología por microciclos de gestión que incluye juegos interactivos, tareas a desarrollar, ejercicios participativos, jornadas de reflexión y conceptualización, dinámicas grupales, videos de reflexión, ejercicio para prácticas saludables; entre otros.
4	Metodología del desarrollo del programa Prevención y manejo de la ansiedad y la depresión	<p><b>Fortalecimiento de Competencias Organizacionales</b></p> <p>Definición de hipótesis de negocio</p> <hr/> <p>Mesas ejecutivas de trabajo</p> <hr/> <p>Controles administrativos</p> <hr/> <p>Boletín de Promoción y Prevención de la ansiedad y la depresión</p> <hr/> <p>Componentes participativos</p> <p><b>Fortalecimiento de Competencias Humanas</b></p> <p>Microciclo I: Mitos y realidades en torno a la ansiedad y la depresión. Exposición de datos estadísticos y casos de éxito, actividades de autoconocimiento y cierre.</p>

No.	Fase	Descripción
4	Metodología del desarrollo del programa Prevención y manejo de la ansiedad y la depresión	<p>Microciclo II: Estrategias de Afrontamiento y Conceptualización, Desarrollo conceptual de los diferentes estilos de afrontamiento. Ejercicios prácticos que desarrollan el tema de regulación emocional, una parte de transferencia con base en el modelo ABC de Ellis y finalmente, cierre en plenaria de la actividad.</p> <p>Microciclo III: Mindfulness y Relajación El propósito de este componente temático es brindar herramientas técnicas para fortalecer y cultivar habilidades para fomentar el autocontrol. Se describen componentes del estrés en la parte de consciencia y se explica diferentes técnicas de relajación a partir de situaciones reales, entre ellas la técnica de relajación progresiva de Jacobson y el método Buteyko.</p>



## Bibliografía

Aparicio J. (2009) Modelo de intervención psicosocial en las organizaciones frente al estrés laboral: Estrategia operativa. Med Segur Trab. Abril - junio.

Cantero, E; Ramírez J. (2009) Factores psicosociales y depresión laboral: una revisión. Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social, vol. 47, núm. 6, pp. 627- 636

Izquierdo F. (2014) Manual de Riesgos Psicosociales en el trabajo: Teoría y Práctica. [Online]. Cited 2014 Febrero. Available from: HYPERLINK <http://d2bfnlaku8y36.cloudfront.net/psicopediahoy/ManualRiesgosPsicosociales.pdf>

Mingote J, Cuadrado P, Sánchez R, (2011). El trabajador con problemas de salud mental. Pautas generales de detección, intervención y prevención. Med Segur Trab (Internet); 57. Suplemento 1: 1-262

Ministro De La Protección Social, Resolución 2646 de 2008. Ministerio de la Protección Social. [Online]. 2008 [cited 2014 Febrero. <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>

Vallebuona, C. (2011). Primera encuesta nacional de empleo, trabajo, salud y calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras en Chile (2009-2010)



---

**Documento  
Técnico**



**Programa de Prevención y  
Manejo de la Ansiedad y la  
Depresión**